GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin

INFO	7	22. August 2003

INHALT:

- Aus aktuellem Anlaß nochmals: Geltendmachung der Tarifansprüche der Beschäftigten der Humboldt-Universität einschließlich der Charité – Universitätsmedizin Berlin – Musterschreiben
- Sommerhitze am Arbeitsplatz – ein arbeitsschutzrechtliches Problem?

Aus aktuellem Anlaß nochmals: Geltendmachung der Tarifansprüche der Beschäftigten der Humboldt-Universität einschließlich der Charité – Universitätsmedizin Berlin – Musterschreiben –

Nach Erscheinen unseres Infos Nr. 6 am 25. Juni 2003 mit dem Musterschreiben zur Geltendmachung der Tarifansprüche ... sind für den Berliner öffentlichen Dienst von den Tarifparteien am 1. Juli 2003 „Tarifeckpunkte“ und auf deren Grundlage am 1. August 2003 ein Tarifvertrag (Anwendungs-TV Land Berlin) vereinbart worden. Für den Bereich der Berliner Hochschulen und der Universitätsklinika gilt der Berliner Tarifvertrag vom 01.08.2003 nicht – für diese Bereiche müssen gesonderte Tarifverhandlungen geführt werden. Diese haben noch nicht einmal begonnen, ihr Ausgang ist offen. In dieser Situation erhalten die Beschäftigten der Humboldt-Universität seit Januar 2003 nicht mehr die tarifvertragsgemäße Vergütung entsprechend dem bundesweit geltenden Potsdamer Tarifabschluss. Dies veranlaßt uns erneut, den Angestellten und den Arbeiterinnen und Arbeitern der Humboldt-Universität (Hochschulbereich) einschließlich der Charité - Universitätsmedizin Berlin zur Wahrung ihrer Ansprüche einen Widerspruch zu empfehlen.

Unser aktualisiertes **Musterschreiben** ist diesem Info beigefügt und direkt von Ihnen verwendbar.

Sommerhitze am Arbeitsplatz – ein arbeitsschutzrechtliches Problem?

Kein Hitzefrei – Arbeitgeber aber klar in der Pflicht

Wer erhofft sich für den Urlaub oder das freie Wochenende nicht sommerliches Wetter mit entsprechend hohen Temperaturen? Ist sie denn aber da, die sommerliche Hitze, wird sie von den Kolleginnen und Kollegen, die im schwülheißen Büro sitzen, im nichtklimatisierten Labor an Geräten bzw. in der Werkstatt an Maschinen oder gar in praller Sonne auf der Baustelle arbeiten, eher als unangenehm, lästig oder unerträglich wahrgenommen.

Verständlich, denn wo die Raumlufttemperaturen in die Nähe des 30 °C-Bereiches und darüber hinaus steigen, weil Gebäude schlecht gegen Hitze isoliert sind, große Fensterflächen die Sonne ungehindert einfallen lassen (Treibhauseffekt) oder die Wärme sich staut, können besondere gesundheitliche Belastungen entstehen. Mögliche Folgen können sein: Erheblicher Wasserverlust des Körpers, Erhöhung/ Erniedrigung der Herzschlagfrequenz und der Atemfrequenz, Blutdruckabfall, Anstieg der Körpertemperatur, mit Schwindel und Ohnmacht verbundener Wärmestau (Hitzekollaps), Verkrampfung der Muskulatur (Hitzekrampf), Ermüdungserscheinungen, Leistungsminderung, Konzentrationsmangel und erhöhte Unfallgefährdung.

Also ein klarer Fall für „Hitzefrei“ wie in der Schule? Leider nicht – trotz der in verschiedenen Einrichtungen formal bestehenden Möglichkeit der Arbeitszeitverlagerung, z.B. im Rahmen von Gleitzeitregelungen. Solche Möglichkeiten können naturgemäß nur in relativ engen Grenzen genutzt werden, denn einerseits muß der Dienstbetrieb aufrechterhalten, andererseits die „versäumte“ Zeit nachgearbeitet werden.

Dafür aber ein Fall für den Arbeitgeber, der durch einschlägige Vorschriften zum Schutz von Leben und Gesundheit der Beschäftigten verpflichtet ist und sich insofern auch mit der Frage der Temperatur am Arbeitsplatz zu befassen hat.

Rechtsgrundlagen, Begriffe

Grundnorm hierfür ist das Arbeitsschutzgesetz (***ArbSchG*** – gültig in der zuletzt am 21.06.2002 geänderten Fassung) in Verbindung mit der Arbeitsstättenverordnung (***ArbStättV*** – gültig in der zuletzt am 27.09.2002 geänderten Fassung) als der arbeitsstättenrechtsspezifischen Verordnung zur Umsetzung des ArbSchG.

Das ArbSchG schreibt in §4 dem Arbeitgeber vor, die Arbeit grundsätzlich „so zu gestalten, dass eine gesundheitliche Gefährdung möglichst vermieden“ wird. Dazu gehört selbstverständlich der Schutz vor unzuträglichen Temperaturen, der in §6 ArbStättV näher geregelt ist:

(1) In Arbeitsräumen muss während der Arbeitszeit eine unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden sein. Satz 1 gilt auch für Bereiche von Arbeitsplätzen in Lager-, Maschinen- und Nebenräumen.

(2) Es muss sichergestellt sein, dass die Arbeitnehmer durch Heizeinrichtungen keinen unzuträglichen Temperaturverhältnissen ausgesetzt sind.

(3) In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräumen muss mindestens eine Raumtemperatur von 21 °C erreichbar sein.

(4) Bereiche von Arbeitsplätzen, die unter starker Hitzeeinwirkung stehen, müssen im Rahmen des betrieblich Möglichen auf eine zuträgliche Temperatur gekühlt werden.

Was aber ist „zuträglich“, was „unzuträglich“? Was ist die „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur”, die während der Arbeitszeit zu gewährleisten ist? Was ist die richtige Raumtemperatur?

Weiteren Aufschluß geben die sogenannten Arbeitsstätten-Richtlinien. „Arbeitsstätten-Richtlinien“ enthalten die wichtigsten allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln und gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse.
Mit der neuen ***Arbeitsstätten-Richtlinie Raumtemperaturen (ASR 6)*** – in Kraft getreten am 08.05.2001 – wird der oben zitierte §6 ArbStättV konkretisiert.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass arbeitsstättenrechtlich mit dem Begriff „Raumtemperatur“ nicht die Temperatur der Raumluft gemeint ist. In der ASR 6 (Abschnitt I, Nr. 1.1) ist „Raumtemperatur“ nämlich als eine „zusammenfassende Temperaturgröße aus der örtlichen Lufttemperatur und den Strahlungstemperaturen der einzelnen Umgebungsflächen“ definiert, stellt also eine etwas schwer handhabbare Größe dar. Allerdings entspricht die Raumtemperatur annähernd der Temperatur der Raumluft, wenn die Strahlungstemperatur der Raumbegrenzungsflächen annähernd gleich verteilt ist. Eine unregelmäßige Strahlungstemperaturverteilung in einem Raum kann z.B. durch direkte Sonnenstrahlung, große kalte Fenster, nicht isolierte Wände, warme oder kalte Maschinen/Geräte verursacht werden.

In vielen Fällen wird es näherungsweise ausreichen, als „Raumtemperatur“ die Lufttemperatur im Raum zu verwenden, die nach der ASR 6 (Abschn. I, Nr. 1.2) „in einer Höhe von 0,75 m über dem Fußboden an den Arbeitsplätzen mit einem wärmestrahlungsgeschützten Thermometer in Grad Celsius (°C) mit einer Messgenauigkeit von ± 0,5 °C“ zu messen ist. Nur wenn Wärmestrahlung oder/und Luftfeuchte oder/und Luftgeschwindigkeit erheblichen Einfluss auf das *Raumklima* ausüben, ist die Bestimmung der Lufttemperatur *allein* nicht ausreichend (ASR 6, Abschn. I, Nr. 5.3).

Wovon hängen die richtige Temperatur bzw. das richtige Klima in Arbeitsräumen ab?

Thermisch bzw. raumklimatisch *optimale Bedingungen* in Arbeitsräumen sind dann gegeben, wenn sich der größtmögliche Teil der Beschäftigten „thermisch neutral“ fühlt, also weder Wärme- noch Kälteempfindungen hat und sich in diesem Sinne im (thermischen) „Komfortbereich“ bzw. in einem Zustand des Wohlbefindens (Behaglichkeitsgefühl) befindet.
Individuell *gesundheitlich zuträgliches Klima* im Sinne der ASR 6 (Abschn. II) liegt dann vor, wenn die Wärmebilanz (Wärmeerzeugung zu Wärmeabgabe) des menschlichen Körpers ausgeglichen ist. Die Wärmeerzeugung ist abhängig von der Arbeitsschwere. Die Wärmeabgabe ist abhängig von den Klimaelementen Lufttemperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit und Wärmestrahlung und wird durch die Bekleidung wesentlich beeinflusst.
Meist reicht die *Lufttemperatur* zur Beurteilung, ob eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden ist, aus (s. oben).

Zur Klassifizierung der *Arbeitsschwere* werden in der ASR 6 (Abschn. I) drei Kriterien herangezogen:

Leicht	Bei ruhigem Sitzen mit leichter Hand-/Armarbeit verbunden mit gelegentlichem Gehen
Mittel	Bei mittelschwerer Hand-/Arm- oder Beinarbeit im Sitzen oder Gehen
Schwer	Bei schwerer Hand-/Arm-, Bein- und Rumpfarbeit im Gehen oder Stehen

In Büroräumen werden Arbeiten mit leichter Arbeitsschwere, in Werkstätten üblicherweise Arbeiten mit mittlerer Arbeitsschwere ausgeübt.

Konkrete Forderungen für Lufttemperatur und Klima in Arbeitsräumen

Für die Lufttemperatur in *Arbeitsräumen* gelten laut ASR 6 (Abschn. I) nachstehende Forderungen.

3.1 In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur mindestens betragen:

Überwiegende Arbeitshaltung	**Arbeitsschwere**		
	Leicht	Mittel	Schwer
Sitzen	+20 °C	+19 °C	—
Stehen und/oder Gehen	+19 °C	+17 °C	+12 °C

3.2 Die Mindesttemperaturen sollen während der gesamten Arbeitszeit gewährleistet sein.
3.3 Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll +26 °C nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein.
3.4 An Fenstern, Oberlichtern oder Glaswänden sind wirksame Schutzvorrichtungen gegen direkte Sonneneinstrahlung vorzusehen (s. auch §9 Abs.2 ArbStättV).

Zur Lufttemperatur in *übrigen Betriebsräumen* heißt es:
4.1 In Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens +21 °C herrschen.
4.2 In Waschräumen, in denen Duschen oder Badewannen installiert sind, soll die Lufttemperatur während der Nutzungsdauer +24 °C betragen.

An das Klima *in Arbeitsräumen und übrigen Betriebsräumen* bestehen *zusätzliche Anforderungen*:
5.1 Die Beschäftigten dürfen keiner vermeidbaren Zugluft ausgesetzt sein (s. §16 Abs.4 ArbStättV).
5.2 Die Oberflächentemperatur des Fußbodens an ständigen Arbeitsplätzen in Arbeitsräumen soll nicht mehr als 3 °C unter und 6 °C über der Lufttemperatur liegen.

Schließlich seien noch die in Abschn. II der ASR 6 enthaltenen *Hinweise für Arbeitsräume mit technologisch bedingten Klimaanforderungen* genannt:
1. ... Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach §5 ArbSchG sind besondere Schutzmaßnahmen vorzusehen, wenn die Lufttemperatur des Arbeitsraumes unterhalb der in Tabelle 3.1 angegebenen Mindestwerte oder oberhalb +26 °C liegen.
1.2 Liegen die Lufttemperaturen im Bereich oberhalb +26 °C, ist der Schutz gegen zu hohe Temperatur durch *technische* Maßnahmen (z.B. Luftduschen, Wasserschleier), *organisatorische* Maßnahmen (z.B. Abschwitzpausen) und/oder *persönliche* Schutzausrüstung (z.B. Hitzeschutzkleidung) zu gewährleisten.

Folgerungen für die betriebliche Praxis – Pflichten des Arbeitgebers und Rechte der Beschäftigten nach aktueller Rechtssprechung

1. Hohe Raumlufttemperaturen in Ausnahmefällen

Da sich in unseren Breiten die Zahl der Tage im Jahr mit sehr hohen Temperaturen in Grenzen hält, sind *witterungsbedingt zeitlich begrenzt hohe Raumlufttemperaturen über 26 °C* nach ASR 6 als Ausnahmefall *zulässig*. Dieser nur für eine relativ kurze Zeit im Jahr zu erwartende Fall „rechtfertigt eine Klimatisierung (Kühlung) der Räume nicht“ (*Urteil* des OLG Hamm vom 18.10.1994, in dem über die Verpflichtung des Vermieters zu entscheiden war, eine für den vertragsgemäßen Gebrauch geeignete Arbeitsstätte dem Mieter zu überlassen und zu erhalten; s. auch den Kommentar in J. Kühs [Hrsg.], „Anforderungen an Arbeitsstätten“). Dies wäre rechtlich auch deshalb nicht durchsetzbar, weil *Arbeitsstättenrichtlinien* keine verbindlichen Rechtsvorschriften sind. Sie haben lediglich *empfehlenden* Charakter, sind aber Grundlage für die Rechtsprechung.

Zu Maßnahmen bei Einfluss hoher Außentemperaturen auf die Temperatur in Arbeitsräumen stellte das Gericht insbesondere fest, dass bei Außentemperaturen über +32 °C ein Temperaturabstand von 6° C zur Temperatur in den Arbeitsräumen einzuhalten ist. Bei Außentemperaturen *über* +32° C darf demnach die Raumtemperatur *höher* als +26° C sein. Sie muß jedoch mindestens 6° C unterhalb der Außentemperatur liegen.
Gestützt auf dieses Urteil enthalten Urteile des OLG Rostock vom 29.12.2000 und des LG Bielefeld vom 25.03.2003 dieselben sowie noch weitergehende Aussagen und Auflagen. Nach diesen Urteilen ist zusätzlich zu gewährleisten, dass bei einer Außentemperatur von *bis zu* 32 °C die Innentemperatur der mit großen Fensterflächen versehenen Gebäude 26 °C *nicht* übersteigt. In beiden Fällen waren ebenfalls Mieter und Vermieter die Streitparteien. Das letzte Urteil ist aus fachanwaltlicher Sicht auch deshalb bedeutsam, weil *MitarbeiterInnen* in temperaturbelasteten Räumen diesen Anspruch auch gegen ihren *Arbeitgeber* (Mieter der Räume) durchsetzen könnten; die Argumentation wäre ähnlich.

Aber in jedem Falle gilt: Der Arbeitgeber ist gesetzlich *verpflichtet*, Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen (§4 ArbSchG), gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen sicherzustellen (§6 ArbStättV) und dafür zu sorgen, dass Arbeitsplätze in Räumen gegen unmittelbare Sonneneinstrahlung abgeschirmt werden und hierzu Fenster und Oberlichter mit Sonnenrollos oder ähnlichen Einrichtungen versehen werden können (§9 ArbStättV).
Denkbare unterstützende *organisatorische Maßnahmen*, die der Arbeitgeber an extrem heißen Tagen treffen *kann*, sind etwa die Verlegung der Arbeitszeiten in die kühleren Morgenstunden, zusätzliche Erholungspausen, die Ausdehnung der Mittagspause, die Bereitstellung geeigneter Getränke und die Vermeidung von Überstunden.

ArbeitnehmerInnen können bzw. sollten sich an Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte (ggf. auch Betriebsarzt, Sicherheitsbeauftragte) wenden, um die Sicherstellung zuträglicher Raumtemperaturen zu fordern und sich in ihrer Argumentation für die Anschaffung von Rollos, Ventilatoren oder einer Klimaanlage sehr wohl auf die *Arbeitsstättenrichtlinien* berufen. Des weiteren kann/sollte ggf. die Personalvertretung eingeschaltet werden, die in Bezug auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz umfangreiche Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Initiativrechte hat [§§ 77, 85 (1) Nr.7 u. Nr.12 sowie 79 (4) des Berliner Personalvertretungsgesetzes]. Der Personalrat hat das Recht und die Pflicht, sich in seinem Zuständigkeitsbereich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung einzusetzen.

2. Hohe Raumlufttemperaturen als ständige oder häufig wiederkehrende Situation

Hier wird der Arbeitgeber nicht umhin können, die vorgeschriebene Rangfolge zu beachten – grundsätzlich sind nämlich zunächst technische, dann organisatorische und als letzte Möglichkeit personenbezogene Schutzmaßnahmen durchzuführen – und *technische* Maßnahmen zu veranlassen, um die Arbeitsräume so einzurichten, dass die Beschäftigten in seinem Betrieb keinen Gesundheitsgefahren ausgesetzt sind. Allerdings greifen bei besonders zu schützenden Personengruppen wie Schwangeren und Schwerbehinderten vorrangig personenbezogene Schutzmaßnahmen.
Als *technische Maßnahmen* kommen zunächst Veränderungen am Gebäude in Betracht. (Dabei gilt allerdings der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel, vgl. die Kommentierung in J. Kühs [Hrsg.], „Anforderungen an Arbeitsstätten“, zu §56 ArbStättV.) Vor allem wenn Gebäude gut isoliert sind, wird das Problem schlecht temperierter Arbeitsräume von vornherein vermieden. Deshalb sind bauliche Maßnahmen wie beispielsweise Fassadenverkleidungen, spezielle Wärmeschutz-Fensterverglasung und Außenjalousien am wirkungsvollsten. Anderenfalls kann sogar die vergleichsweise schwache Wintersonne in der Lage sein, Arbeitsräume unerträglich aufheizen. Den Schutz vor Hitze durch Sonne und Außentemperaturen bereits bei der Planung von Gebäuden zu berücksichtigen, ist am effektivsten und billiger, als bestehende Bauten nach- oder umzurüsten, oft jedoch schwierig durchzusetzen.
Wenn weder bauliche Maßnahmen noch Kühlung kurzfristig realisierbar sind, sollten als gewisser Ausgleich zur Hitzebelastung Ersatzmaßnahmen durchgeführt werden, etwa die oben in ***1.*** beschriebenen *organisatorischen Maßnahmen.*

Herausgeber:
Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin Sitz: Monbijoustraße 3
Telefon: 2093-1185/1944/1962 Fax: 2093-1323 10117 Berlin-Mitte
Internet: http://www.humboldt-universitaet.de/gpr/
E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de
Bearbeitung: Wolfgang Mix, Kordula Schulz

.....
.....
.....
(Hier eigene Privatanschrift eintragen)

An
.....
.....
.....
(Hier Anschrift der Personalabteilung eintragen)

Berlin, den .....

Geltendmachung der arbeitsvertragsgemäßen Vergütungserhöhung gemäß dem bundesweit geltenden Tarifabschluss vom Januar 2003

Sehr geehrte Damen und Herren,

in meinem Arbeitsvertrag ist eine Vergütung gemäß BMTG / BMTG-O / BAT / BAT-O vereinbart.

Mit dem bundesweit geltenden Potsdamer Tarifabschluss vom Januar d. J. wurde eine Vergütungserhöhung vereinbart, die Sie mir bisher nicht gezahlt haben.

Unter Wahrung der Ausschlussfristen gemäß §63 BMTG/BMTG-O bzw. §70 BAT/BAT-O erhebe ich hiermit Einspruch gegen diese Verfahrensweise und fordere Sie auf, die abgeschlossenen Tarifverträge einzuhalten und rückwirkend die mir lt. Tarifvertragsabschluss seit Januar 2003 zustehenden Vergütungserhöhungen und die Einmalzahlung einschließlich Zinsen nachzuzahlen.
Vorsorglich mache ich auch die Ansprüche auf die weiteren Erhöhungen meiner Vergütung, die in diesem Tarifvertragsabschluss vereinbart wurden, und darüber hinaus auf das volle Urlaubsgeld und die volle Zuwendung für dieses Jahr und alle Folgejahre geltend.

Ich bitte um schriftliche Eingangsbestätigung.

Mit freundlichen Grüßen

.....